Desnaturalización de las Modalidades Formativas Laborales

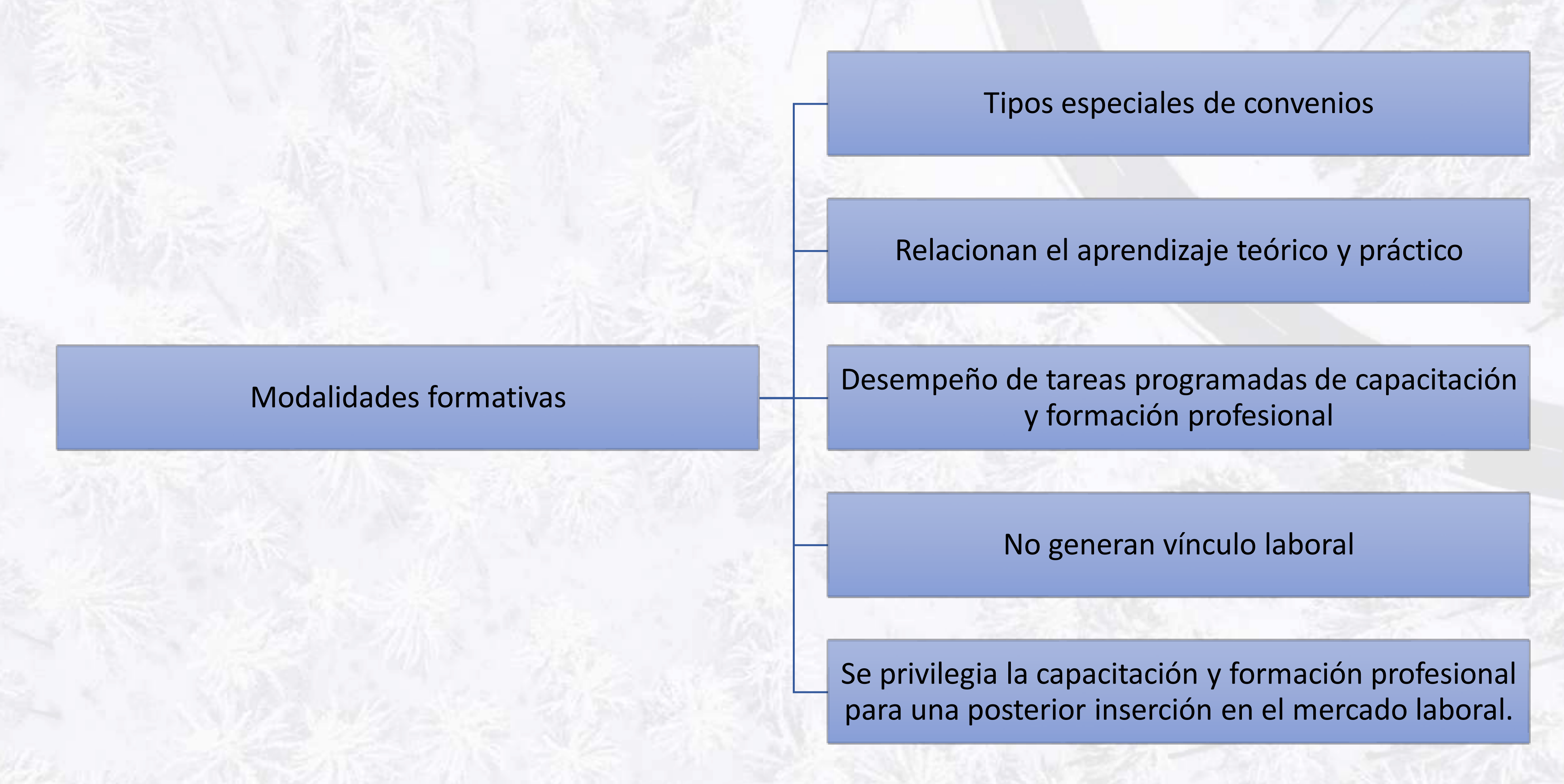
José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Miembro Pleno del Instituto Vasco de Derecho Procesal

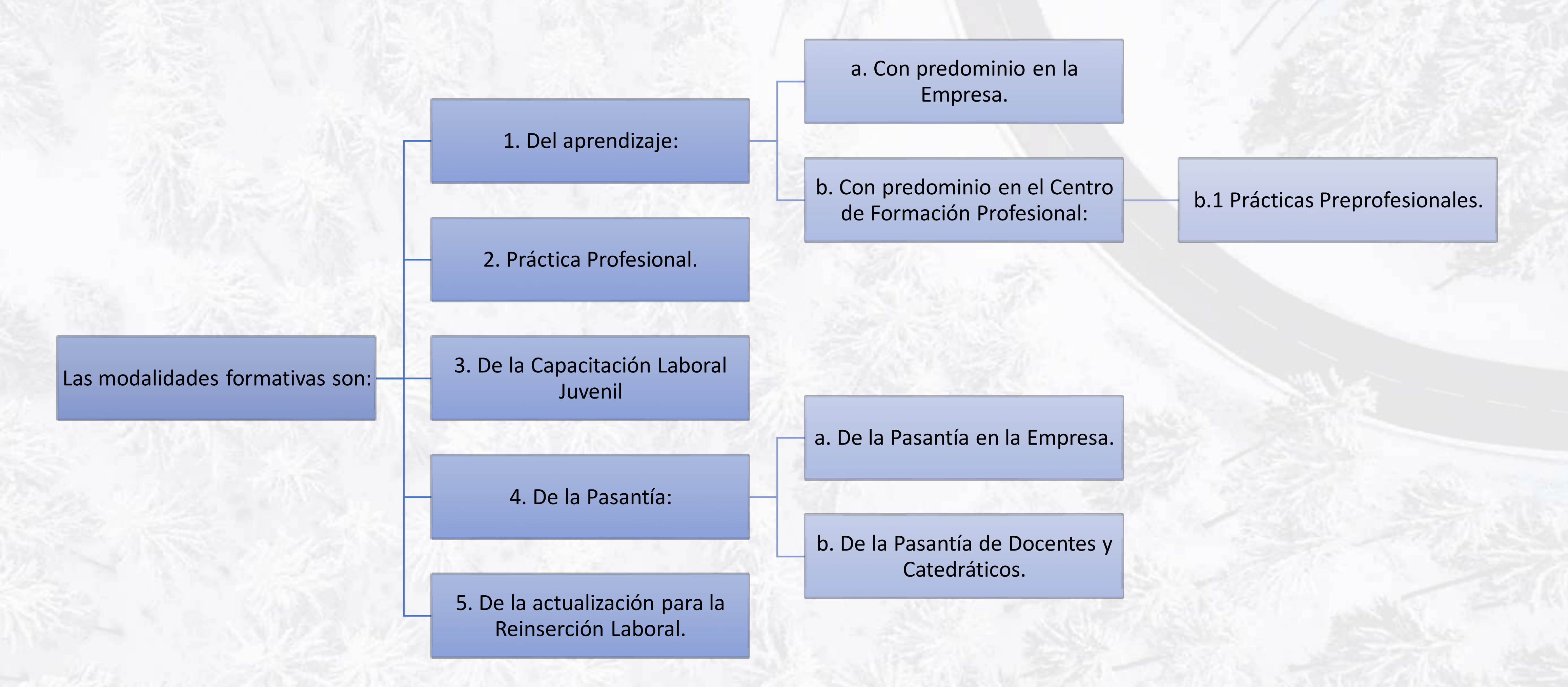
¿Qué es una modalidad formativa?

"Las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional que no generan vínculo laboral en tanto se privilegia la capacitación y formación profesional para una posterior inserción en el mercado laboral" (quinto considerando, Casación Laboral 15926-2014 Arequipa, 14-01-2016, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema)

Características de las modalidades formativas



Tipos de modalidades formativas (privado)



Modalidades Formativas de Servicios (público)

Son modalidades formativas de servicios las siguientes:

1. Prácticas preprofesionales
2. Prácticas profesionales.

Causales de desnaturalización de las modalidades formativas

De las modalidad formativa a la relación laboral común

Supervisión de las modalidades formativas

La fiscalización de las modalidades formativas están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo para verificar su observancia (art. 49 Ley 28518).

Inspección laboral

"Sobre dichas causales, **refiere la recurrente que la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de los servicios de Inspección Laboral, está facultado legalmente para verificar la desnaturalización de las modalidades formativas, función que ha cumplido en el caso de autos y mediante el procedimiento inspectivo** contenido en el expediente con Orden de Inspección N° 705- 2013-SDILSST, ha verificado la desnaturalización de los Contratos de Practicas Pre Profesionales suscritos entre las partes, por lo que se ha configurado una relación de carácter laboral. Además, se debe tener presente que la demandada nunca ha cuestionado lo actuado en la Inspección Laboral citada" (tercero considerando, Casación Laboral 15926-2014 Arequipa, 14-01-2016, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema)

Existencia de relación laboral

Artículo 40 Decreto Supremo 007-2005-TR (Reglamento Ley Modalidades Formativas Laborales)

La desnaturalización de la modalidad formativa laboral

implica la existencia de una relación laboral.

Regulación de la desnaturalización

"Se configura la desnaturalización de las modalidades formativas siempre y cuando se demuestre que la desnaturalización se encuentre dentro de uno de los supuestos establecidos en el artículo 51° de la Ley 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales" (Sumilla, Casación Laboral 15926-2014 Arequipa, 14-01-2016, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema).

Supuestos de desnaturalización

1. Inexistencia de convenio
2. Falta de capacitación en la ocupación específica
3. Desarrollo de actividades ajenas a las de los estudios
4. Continuación de la modalidad formativa laboral por vencimiento de plazos
5. Incluir como beneficiario de la modalidad formativa a trabajadores de la empresa contratante
6. Presentación de documentación falsa a la AAT
7. Existencia de simulación o fraude a la ley
8. Exceso de porcentajes limitativos

Inexistencia de convenio (1)

Por la inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

- Se desnaturalizan las modalidades formativas
- Se entiende que existe una relación laboral común

Convenios

1. Convenio de Aprendizaje con predominio en la empresa

2. Convenio de Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (Prácticas Preprofesionales)

3. Convenio de Práctica Profesional

4. Convenio Laboral Juvenil

5. Convenio de Pasantía

6. Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos

7. Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral

No existencia de convenio de prácticas pre profesionales

"SUMILLA: El empleador con la finalidad de acreditar la existencia de la modalidad formativa laboral de prácticas pre profesionales previsto en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 002-97-TR, **deberá certificar la celebración de un Convenio de prácticas pre profesionales en la que haya participado el beneficiario y el centro de formación profesional, acuerdo deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo para su respectivo registro**, estando obligada además la empresa a registrar al practicante en un registro especial que será previamente autorizado por la Dirección de Empleo y Formación Profesional, conforme se estableció en los artículos 17° y 28° de la citada norma, incumplimiento que traerá como consecuencia la desnaturalización de la modalidad formativa y la declaración de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre el beneficiario y la empresa" (sumilla, Casación Laboral 10352-2016 Lima, 06-11-2018, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema).

Falta de capacitación (2)

Por la falta de capacitación en la ocupación específica

- Se desnaturalizan las modalidades formativas
- Se entiende que existe una relación laboral común

Desarrollo de actividades ajenas (3)

El desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio

- Se desnaturalizan las modalidades formativas
- Se entiende que existe una relación laboral común

Continuación de modalidad formativa por vencimiento de plazos (4)

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común

- Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio
- Continuación de la modalidad formativa después de la fecha de su prórroga
- Continuación de la modalidad formativa si excede el plazo máximo establecido por la Ley.

Tipo de Convenio	Duración del Convenio
Convenio de Aprendizaje con predominio en la empresa	Guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo
Convenio de Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional (Prácticas Preprofesionales)	Proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.
Convenio de Práctica Profesional	No mayor a 12 meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor.
Convenio Laboral Juvenil	No mayor a 6 meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar No mayor a 24 meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.
Convenio de Pasantía	No mayor a 3 meses.
Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos	No mayor a 3 meses.
Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral	No mayor a 12 meses, prorrogable por otro período no mayor a 12 meses cuando ello esté previsto y se justifique por el Plan de Entrenamiento y Actualización diseñado

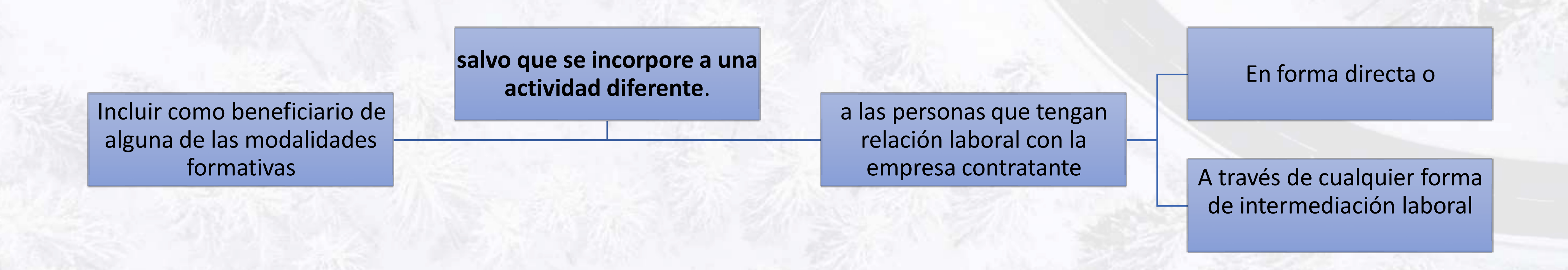
Duración del Convenio de modalidad de actualización para reinserción laboral

Duración del Convenio de modalidad de actualización para reinserción laboral (art. 24 Reglamento Ley 28518)

Bajo cualquier situación, el beneficiario no podrá utilizar dicha modalidad por más de doce (12) meses o de veinticuatro (24) meses como máximo, de ser el caso, y por una sola vez.

Si la empresa, aún después de tomar conocimiento que el beneficiario ya no puede hacer uso de esta modalidad, permite que ello ocurra, se entenderá que el convenio ha quedado desnaturalizado.

Incluir beneficiario de la modalidad trabajador de la empresa (5)



Restricciones (art. 50 Ley 28518)

No es permitido incluir como beneficiario de ninguna de las modalidades formativas laborales a personas que tengan relación laboral común con sus empleadores

No es permitido que empresas de intermediación laboral destaquen personal bajo las modalidades formativas laborales.

Presentación de documentación falsa (6)

La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo

- para acogerse al incremento porcentual adicional
- para acogerse a otro tipo de beneficios.

Límites adicionales

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica ni del 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un **10% adicional**, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral no puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica ni del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un **10% adicional**, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad.

Beneficios

La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de ningún tipo a cargo de la empresa, salvo que ésta voluntariamente se acoja al régimen de prestaciones de EsSalud a favor del beneficiario, caso en el cual abonará la respectiva contribución

Igualmente, la subvención económica mensual no está sujeta a ningún tipo de retención a cargo del beneficiario, salvo que éste voluntariamente se acoja como afiliado facultativo a algún sistema pensionario.

La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Simulación o fraude (7)

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

- Existencia de simulación
- Existencia de fraude a la Ley.

Exceso de porcentajes limitativos (8)

El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

- Se desnaturalizan las modalidades formativas
- Se entiende que existe una relación laboral común

Cuáles son esos límites

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil

- No puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica
- No puede exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral

- No puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica
- No puede exceder del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp +51 959666272
- Abogado José María Pacori Cari